Aider une salariée enceinte, en congé de maternité ou d'adoption

Saisissez la Réf. Internet (Exemple : RDS.01.1.010 ou MOD.502) pour accéder aux actualisations de ces questions/réponses, aux articles du Code du travail et aux modèles téléchargeables (voir mode d'emploi pages 7 et 8).

Réf. Internet
RDS.05.1.010

L'annonce de sa grossesse à l'employeur est-elle obligatoire ?

Rien n'oblige une salariée enceinte à révéler sa grossesse à son employeur.

En pratique, cependant, elle aurait tout intérêt à l'en tenir informé, car le fait de taire sa grossesse à l'employeur prive la salariée de la protection contre le licenciement dont bénéficient les femmes enceintes.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.05.1.020

Lorsqu'elle annonce sa grossesse à l'employeur, quel formalisme doit respecter la salariée ?

Lorsqu'elle annonce sa grossesse, la salariée doit respecter un certain formalisme. Ainsi, elle doit justifier son état par un certificat médical indiquant la date prévisible de l'accouchement, remis en main propre à l'employeur ou envoyé en recommandé avec avis de réception.

L'annonce de la grossesse doit respecter ce formalisme pour des raisons évidentes de preuve. Mais il a toutefois été jugé que la protection de la salariée joue même si celle-ci n'a pas respecté les formes requises. Il en va de même si elle ne l'annonce pas mais que l'employeur en a malgré tout connaissance. Mais cette « entorse » au formalisme vient légèrement compliquer la situation, salariée et employeur pouvant être en désaccord sur la date marquant le début de la période de protection.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Déclaration de grossesse à l'employeur - Mod.2164

C. trav., art. L. 1225-35 (Congé de paternité), D. 1225-8 (Congé de paternité)

Réf. Internet
RDS.05.1.040

La rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte est-elle possible pour l'employeur ?

L'employeur peut être amené à envisager la rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte. Il faut distinguer cette hypothèse de l'interdiction qui lui est faite de licencier une femme enceinte ou en congé de maternité. La question de la rupture de la période d'essai n'est pas traitée comme un licenciement et la protection de la salariée enceinte ne joue pas dans cette situation. A condition

bien entendu que la salariée concernée ne fasse pas l'objet de mesures discriminatoires, en l'occurrence que sa période d'essai ne soit pas rompue en raison de son état de grossesse.

En cas de rupture de la période d'essai sur des motifs discriminatoires, les représentants du personnel seront fondés à intervenir auprès de l'inspection du travail ou du conseil de prud'hommes dont relève l'entreprise.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.05.1.050

L'aménagement des horaires pendant la grossesse peut-il se faire à l'initiative de la salariée ?

Si certains travaux sont tout simplement interdits à la salariée enceinte, tels que les travaux en hauteur par exemple, d'autres activités peuvent nécessiter un aménagement de poste ou d'horaire de travail lorsque la grossesse de la salariée le requiert. Tant l'aménagement de poste que l'aménagement des horaires peuvent être effectués à l'initiative de l'employeur ou à celle de la salariée enceinte elle-même, si cet aménagement de poste ou ce changement d'horaire sont prescrits par son médecin traitant.

Si la salariée occupe un poste de nuit et que l'employeur est dans l'impossibilité de la transférer sur un autre poste, de jour, son contrat de travail sera suspendu et la salariée bénéficiera d'une garantie de rémunération, composée d'une indemnité journalière de sécurité sociale et d'un complément de salaire versé par l'employeur.

En cas de refus de l'employeur de procéder aux aménagements sollicités, les représentants du personnel seront fondés à intervenir auprès de l'inspection du travail ou du conseil de prud'hommes dont relève l'entreprise.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.05.1.060

La salariée enceinte bénéficie-t-elle d'une autorisation d'absence pour le suivi de sa grossesse ?

La salariée enceinte bénéficie, du fait de son état, d'une autorisation d'absence pour se rendre à tous les examens médicaux obligatoires de surveillance de sa grossesse. La salariée enceinte bénéficie, du fait de cette autorisation d'absence pour examens médicaux, du maintien de sa rémunération. Ces absences sont en outre prises en compte pour les droits aux congés payés et à l'ancienneté.

Les examens médicaux obligatoires sont au nombre de 7, plus 3 échographies.

Si l'employeur refuse d'accorder l'autorisation d'absence à la salariée ou s'il diminue en conséquence la rémunération de celle-ci, les représentants du personnel seront fondés à intervenir auprès de l'inspection du travail ou du conseil de prud'hommes dont relève l'entreprise.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

C. trav., art. L. 1225-16 (Autorisations d'absence)

Réf. Internet
RDS.05.1.080

Quelle est la durée du congé maternité ?

La durée du congé maternité varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer de la femme enceinte ; cette durée sera également impactée par les naissances multiples.

La durée totale du congé maternité peut varier entre 16 et 46 semaines, selon le nombre d'enfants déjà présents au foyer. Ce congé maternité se compose en fait d'un congé prénatal et d'un congé post-natal, qui se répartissent comme suit :

Situation familiale	Avant l'accouchement	Après l'accouchement	Durée totale du congé
Naissance unique portant le nombre d'enfants à : – 1 ou 2 – 3 ou plus	6 semaines 8 semaines	10 semaines 18 semaines	16 semaines 26 semaines
Naissances multiples : – jumeaux – triplés ou plus	12 semaines 24 semaines	22 semaines 22 semaines	34 semaines 46 semaines
Pathologie de la mère	+ 2 semaines	+ 4 semaines	

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Congé maternité : durées - Mod.164

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.05.1.140

Le congé maternité prolonge-t-il le CDD ?

Lorsque le congé maternité intervient alors que la salariée enceinte se trouve en CDD, cela ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. Si le congé maternité s'achève avant le terme du CDD, la salariée reprendra son poste jusqu'à la fin du contrat. Si, au contraire, la fin du congé maternité est postérieure au terme du contrat, celui-ci s'achèvera à la date initialement prévue.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.